

特定事業主行動計画の取組状況について(令和5年度)

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

特別休暇の産前産後休暇の取得状況については、令和5年度中の対象職員全員が取得している。また、母子検診、保育のための休暇については、昨年出産した職員も含め必要に応じて本人の申し出により取得している状況である。

対象となる職員がいない職場においても出産・育児に係る特別休暇等の服務に関することや出産・育児に係る給付や貸付に関する事など職員へ周知を行っている。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

行動計画では育児休業の取得率目標を男性 10%、女性 100%としているところである。令和5年度中においては男性職員の取得率 11.1%、女性職員取得率 100%であり、目標を達成している。

円滑な職場復帰の支援として、育児休業中の職員に対して、資料や各課情報等の情報提供を行っている。

ほか、男性の育児休業取得対象者になった職員にも「地方公務員両立支援パスポート」を提供し、制度についての周知に合わせて育児参加を推進し、その他休業取得中の共済制度による経済的支援についても資料を作成し、情報提供を行っている。

育児休業の取得期間中の職員代替が必要な部署には、会計年度任用職員を配置するなどして他の職員の負担軽減を図っている。

(3) 女性職員の活躍の推進

女性職員の意欲や兼ね備えた能力、積み重ねられた知識や技術の把握に努め、その能力に応じた適材適所の人事配置に努めると共に、幅広い職務を経験できる職場になるよう配慮している。

部署によっては年齢に関係なく、経験年数の多さから女性が部署の中心となって活躍している。年度毎に担当事務の配置換えを行い、多様な業務に対応できる職員としての資質、能力向上に努めてきた結果と思われる。

また、男女共同参画に関する研修会等への参加を促し、職員の意識を変えていくよう取り組むほか、独自研修や研修センターが実施する職責研修等に出席し、学習する機会を増やし、女性管理職の人材育成に努めている。

(4) 超過勤務の縮減

毎週水曜日（クールビズ期間中は水曜日及び金曜日）を定時退庁日とし、庁内放送等で喚起している。令和4年度は1人あたり7.8時間、令和5年度は6.8時間と縮減されてきている。

超過勤務の要因となっていた会議録作成支援サービスや文字起こしの音声認識システムの導入による業務の効率化を図ったことや、職員の意識向上、過去のデータや課題の整理を日常化して事務軽減を図る、職員一人当たりの業務量配分の検討などの対策が縮減につながったとみられる。

また、業務の都合により定時退庁が出来ない職員が多い部署については、人事担当部署が聞き取りを行い、事務の改善等について協議を行っている。中には、特定業務の繁忙期などを起因とし、縮減が難しいものもある。

なお、長時間の超過勤務があり、希望する職員には産業カウンセラーや産業医による面談を実施することとしている。

(5) 休暇取得の促進

年次有給休暇の令和5年の平均取得日数は10.1日（集計期間はR5.1～R5.12）であり、令和4年と比較すると0.9日の増であるが目標取得日数には達していない。

担当業務の可視化や早期の業務計画日程の作成、業務量の配分の検討を行うなど計画的に休暇を取得しやすい環境づくりに努めたが、目標達成とはならなかった。また、取得日数5日未満の職員がいる所属長には指導を行っている。

就学前の子の看護休暇・短期介護休暇（共に特別休暇）の取得については、取得方法の相談も含め増加傾向にあり、活用されている。

介護休暇（勤務時間法第20条に基づく）については、令和5年度の取得はなかった。

(6) その他の次世代育成支援対策に関する事項

職員が子ども・子育てに関する地域活動に参加しやすい職場環境づくりを推進している。

職場体験学習（小学校から高等学校まで）や見学の依頼があれば、各部署で協力して対応し、次世代を担う学生の職業選択の一助となるよう支援している。

春秋には交通安全週間の街頭指導及び人の波作戦など、様々な交通安全運動に職員が参加できる機会を設け、地域の子どもの交通事故から守れるよう努めているほか、地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援し、活動に参加しやすい雰囲気づくりに努め、特に伊佐さわやかあいさつ運動を通して、子どもの見守りを地域ぐるみで行っている。

また、スポーツ少年団や学校で指導又は世話役をしている職員が休暇を取得しやすい環境を整え、青少年スポーツ振興などの活動の参加も支援している。あわせて、指導や審判業務など職務免除を許可する場合もある。